



## Yeşil Hastane İle İlgili Çalışan Performansında Liderlik, Kültürel Değerler Ve Motivasyon

### Leadership In Employee Performance, Cultural Values And Motivation Related To The Green Hospital

**Muhammet GÜMÜŞ**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

ORCID ID:0000-0003-1278-6234

**Sibel ORHAN**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-2892-3865

**Emine KIZILKAYA**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-3678-0905

**Ayşenur CEYLAN**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

ORCID ID: 0000-0002-2103-8353

#### ÖZET

Hastaneler, kötü hizmetler ve kötü yönetim nedeniyle genellikle imajını yitirir. Çalışanın yeşil hastane konusundaki performansı, doğal kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kullanma sürecinde yönetimin eylemleri gibi hastaneler için çevre sorunlarına verilen yanıtlara dayanmaktadır. Çalışanın yeşil hastane konusundaki performansını etkilemesi beklenen bazı değişkenler; liderlik, kültürel değerler ve motivasyondur. Çalışmanın amacı; bilgi edinmek, liderliğin, kültürel değerlerin ve motivasyonun çalışanın yeşil hastane konusundaki performansı üzerindeki doğrudan etkilerini ortaya çıkarmaktır. Araştırma, nicel bir yaklaşım kullanarak ve bir yol analizi uygulanarak yazılmış kesitsel bir anket çalışmasıdır. Sonuçlar, liderliğin, kültürel değerlerin ve motivasyonun çalışanın yeşil hastane konusundaki performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışanın yeşil hastane konusundaki performansının liderlik, kültürel değerler ve motivasyondan etkilendiği sonucuna varılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, Kültürel Değerler, Motivasyon, Performans, Yeşil Hastane.

#### ABSTRACT

Hospitals often lose their image due to poor services and mismanagement. The employee's performance on green hospital is based on responses to environmental problems for hospitals, such as management's actions in the process of using natural resources efficiently and effectively. Some variables that are expected to affect the employee's performance on green hospital are; leadership is cultural values and motivation. The aim of the study is to gain knowledge and reveal the direct effects of leadership, cultural values and motivation on the performance of the employee in the green hospital. The research is a cross-sectional questionnaire written using a quantitative approach and applying a path analysis. The results show that leadership, cultural values and motivation have a direct impact on the employee's performance on the green hospital. It is concluded that the employee's performance on green hospital is affected by leadership, cultural values and motivation.

**Keywords:** Leadership, Cultural Values, Motivation, Performance, Green Hospital

#### 1.GİRİŞ

Sağlık hizmetleri küreselleşme çağında sadece sosyal işlevleri yerine getirmek için değil, iş kurumları için de gelişmektedir. Kaliteli sağlık hizmetlerine yönelik artan talepler, hizmetlerin kalitesini ve niceliğini iyileştirmek için tüm sağlık hizmetleri arasında giderek artan bir rekabetle

sonuçlanmaktadır. Hastaneler yetersiz hizmet ve kötü yönetim nedeniyle imajlarını kaybetmektedirler.

Çevre dostu hastaneler dünyasına girmiş yeşil hastaneler, artık hastane yönetiminde yeni bir yaklaşıma dönüşmüşlerdir. Hastanelerin iklim değişikliği, küresel ısınma ve çevresel bozulma sorunlarının ortasında tek bir bölgesel ekosistemde bulunması, çevre kalitesinin sürdürülebilirliği ve doğal kaynakların kullanımından sorumlu olduğu bilinmektedir.

Hastaneler operasyonel ihtiyaçları için sürekli girdi ihtiyacı olan su kaynakları, enerji, doğal malzemelerin kullanımı ve eko-verimlilik ilkesine dayanmaktadır. Yeşil hastaneler, ana kaynak olarak doğal potansiyelini güçlendirerek inşa edilmiş bir hastane konsepti olarak görülmektedir. Bu nedenle yeşil hastaneler, çevre dostudur ve enerji tasarrufu sağlamaktadır. Çevre dostu bir hastanede dikkate alınması gereken yedi unsur bulunmaktadır; enerji verimliliği, yeşil bina tasarımı, alternatif enerji üretimi, ulaşım, gıda, atık ve su olarak sıralanmaktadır (Risnawati vd.,2015).

Tesis geliştirmenin sürdürülebilirliğini entegre etmede bu kadar organize ve düzenlenmiş olan sağlık sektörü, aslında diğer sektörler göre daha yavaş işlemektedir (Johnson,2010). Sağlık sektörü, ticari ofis binaları gibi diğer sektörler kıyasla yeşil kavramını uygulamada biraz yavaş kalmıştır. Sağlık sektörünün de sürdürülebilir kalkınma kavramını iyileştirme konusunda rekabet etmesi beklenmektedir.

Yeşil hastane performansı, kirliliğin önlenmesi, atıkların en aza indirilmesi, geri dönüşüm faaliyetleri vb. gibi göstergeler belirlenerek değerlendirilebilmektedir (Paile vd., 2013). Çalışanların yeşil hastane konusundaki performansı, doğal kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kullanma sürecindeki yönetim eylemleri gibi hastaneler için çevre sorunlarına verilen yanıtlara dayanmaktadır. Hastaneler genellikle, iş rekabeti ile karşı karşıya kalırken, diğer yandan doğal çevre için yapılması gereken birçok öncelikle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışanın yeşil hastane konusundaki performansı ile ilgili olması beklenen değişkenlerden bazıları; liderlik, kültürel değerler ve motivasyon olarak çalışanın performansını etkilemektedir.

Performans, organizasyonel hedefin gerçekleştirilmesine olumlu ya da olumsuz katkıda bulunan çalışan davranışları kümesini değerlendirmektedir. Bu davranışlar genellikle üç kategoriye ayrılmaktadır. İki kategori, her ikisi de organizasyona olumlu katkı sağlayan görev performansı ve vatandaşlık davranışıdır. Üçüncü kategori, organizasyona olumsuz katkıda bulunan ters etki davranışıdır (Colquitt vd., 2009). Yeşil hastane, ana kaynak olarak doğal potansiyeli güçlendirerek inşa edilmiş bir hastane konseptidir, böylece çevre dostudur ve daha fazla enerji tasarrufu sağlamaktadır.

Hastanelerde dikkat edilmesi gereken yedi unsur vardır. Bunlar: enerji verimliliği, yeşil bina tasarımı, alternatif enerji üretimi, ulaşım, gıda, atık ve su olarak sıralanmaktadır (Risnawati vd.,2015). Yeşil hastane, enerji verimliliği, yeşil bina tasarımı, alternatif enerji üretimi, ulaşım, gıda, atık ve su boyutlarıyla çevre dostu doğal kaynakları güçlendiren bir hastane faaliyeti olarak bilinmektedir.

Liderlik, hedefe ulaşmaya yönelik takipçilerin kullanımı ve faaliyetleri olarak bilinmektedir (Colquitt vd.,2011). Liderlik, bireylerin, bir grubun veya kuruluşun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için diğer üyeler üzerinde etkilenen ve kontrol edilen egzersiz yapma yeteneği olarak bilinmektedir (George vd.,2012). Liderlik, bir vizyona veya hedefe ulaşmada bir grup insanı etkileme yeteneğidir (Robbins vd., 2013). Liderlik, örgütsel olarak ilgili hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmak için başkalarını etkileme süreci olarak bilinmektedir (Ivancevich vd., 2014).

Liderlik, bir kişinin doğal kaynakları aktif ve etkili bir şekilde koruma çabası içinde müzakere etmenin yanı sıra etkileme ve yönlendirme konusundaki davranışlarıdır.

Kültürel değerler arzu edilen bir inanç ve amaçtır. Kültürel değerler, bir kişinin günlük yaşamda görülebilen kişilik gelişiminin özelliklerini etkileyebilmektedir (Risnawati vd., 2015). Değerler insanların tutumlarının, motivasyonlarının ve algılarının etkisini anlamak için temel değerler sağlamaktadır. Değerler, tutum ve davranışları etkilemektedir (Robbins vd., 2013). Kültürel değer boyutları arasında kültürel empati, açık fikirlilik, duygusal istikrar, destekleyici olmayan sosyal durumlara karşı proaktivite (sosyal insiyatif) ve yeni durumları davranışsal uyum için zorluklar olarak görme eğilimi (esneklik) bulunmaktadır (Colquitt vd.,2009). Kültürel değerler, bir kişinin davranışları ve kültürel boyutları, duygudaşlık, açık fikirlilik, sosyal üstünlük ve esnekliği belirlemede kullanılan değerlerdir.

Motivasyon, bir çalışanın hem içinden hem de dışından kaynaklanan, işle ilgili çabayı başlatan, yönünü, yoğunluğunu ve kalıcılığını belirleyen bir dizi enerji kuvveti olarak tanımlanmaktadır (Colquitt vd.,2015). Birisi için motivasyonun önemi, kendi içinden ve dışından gelen enerji güçlerini yönetmesidir. Etkinin işe başlama ve yöne karar verme, motivasyonu gösteren yoğunluk ve süreklilik ile ilgili olduğu bilinmektedir. Motivasyonun çalışma durumu, bir organizasyonun, toplumun ve bireysel refahın başarısı için önemli bir konu olduğu bilinmektedir. Çalışma motivasyonu (a) güdüler, özellikler ve yönelim (bağlam); (b) iş özellikleri, iş rolü, daha geniş çevre (bağlam); (c) seçim ve çabalara (süreç) dâhil olan mekanizma ve süreçler olarak sıralanmaktadır. Bütünleştirici bakış açısı, motivasyon ve daha geniş çalışma ortamı anlayışıyla ilgili daha doğru ve psikolojik bir işlem olan haritalama girdisi dahil olmak üzere alanda büyük başarı göstermiştir (Kanfer vd.,2017). Motivasyon, bir kişiyi yaşamdaki ihtiyaçlarını karşılamaya, güdü, umut ve teşvik boyutunda iyi, verimli ve etkili çalışmaya iten irade olarak bilinmektedir.

Uluslararası dergilerde yapılan araştırmalar, çalışmanın davranış, kişilik ve kültürel değerlerle ilgili yeşil hastane hakkındaki verilerini henüz rapor etmemiştir.

Liderlik, kültürel değerler ve motivasyon ilgili yeşil hastane performans modelleri üzerine araştırma yapılmaktadır. Araştırma, İstanbul'da yeşil hastane kapsamına alınmış bir sağlık kurumunda çalışanların performansına ilişkin liderliği, kültürel değerleri ve motivasyonu ölçmeyi amaçlamaktadır.

## 2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma yöntemi, nicel bir yaklaşımla nedensel ilişkili modeli kullanılarak hazırlanmıştır. Nedensel ilişkili araştırma, iki veya daha fazla değişkenin etkisini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak bilinmektedir. Nicel yaklaşım kullanılmasının nedeni; verilerin, sayılarla ifade edilen değişkenler arasındaki etkiyi analiz etmek için kullanılmasıdır. Veri analizi yöntemi, yol analizi olarak kullanılmıştır.

Bu çalışmadaki örnekleme tekniği, basit rastgele örnekleme yoluyla popülasyonun her bir üyesine eşit fırsat sağlayan bir örnekleme tekniği olan olasılık örnekleme tekniğidir. Örnek, % 5 hata oranı ile Slovin formülünün görüşüne atıfta bulunmaktadır. Örnekler, nüfus içinden olasılık örnekleme tekniği ile seçilmiştir. Anketler, İstanbul'da bulunan yeşil hastane de çalışan 136 personele uygulanmıştır. Anketlerdeki bazı soruların cevaplanmamasından dolayı, 35'i çıkarılarak 101 anket analiz kapsamına alınmıştır.

Klasik varsayımlar; testi, normallik testi, doğrusallık testi, heteroskedastisite testi ve çoklu bağlantı testi kullanılarak yapılmıştır. Veriler, çoklu doğrusal regresyon analizi, yol analizi ve yol diyagramı ile analiz edilmiştir. Bu çalışmada verilerin işlenmesinde SPSS 26.00 sürümü kullanılmıştır.

### 3. ARAŞTIRMA SONUCU VE TARTIŞMA

Bilgisayar yazılımı SPSS sürüm 26.00 kullanılarak veri işleme sonucunun alt yapısındaki değişkenler arası ilişkilerin tahmini, Tablo 1'de görülmektedir.

**Tablo 1.** Çalışanın Yeşil Hastane (X4) Konusundaki Performansına İlişkin Korelasyon Katsayısı Matris Liderliği (X1), Kültürel Değerler (X2) ve Motivasyon (X3).

		Liderlik	Kültürel Değerler	Motivasyon	Çalışanın Hastane İle Performansı	Yeşil İlgili
<b>Liderlik</b>	Pearson korelasyon	1	0.296**	0.274**	0.493**	
	Sig. (2 kuyruklu)		0.003	0.006	0.000	
	N	101	101	101	101	
<b>Kültürel Değerler</b>	Pearson korelasyon	0.296**	1	0.266**	0.476**	
	Sig. (2 kuyruklu)	0.003		0.007	0.000	
	N	101	101	101	101	
<b>Motivasyon</b>	Pearson korelasyon	.274**	0.266**	1	0.557**	
	Sig. (2 kuyruklu)	0.006	0.007		0.000	
	N	101	101	101	101	
<b>Çalışanın Yeşil Hastane İle İlgili Performansı</b>	Pearson korelasyon	0.493**	0.476**	0.557**	1	
	Sig. (2 kuyruklu)	0.000	0.000	0.000		
	N	101	101	101	101	

Tablo 1'e göre, liderlik korelasyon katsayısının (X1) çalışanın yeşil hastane (X4) performansına ilişkin  $r_{14} = 0,493$  olduğu görülmektedir. Çalışanın yeşil hastane (X4) performansına ilişkin  $r_{24} = 0,476$  değerindeki korelasyon katsayısı kültürel değerleri (X2) göstermektedir. Çalışanın yeşil hastane (X4) performansına ilişkin  $r_{34} = 0.557$  olan motivasyon katsayısı (X3) de görülmektedir. Liderliğin (X1) motivasyon (X3) üzerindeki korelasyon katsayısı  $r_{13} = 0.274$ .  $r_{23} = 0.266$  motivasyon (X3) üzerindeki korelasyon katsayısı kültürel değerleri (X2) göstermektedir. Tablo 1'e göre alt yapı modelleri 1 (X1, X2, X3, X4) ve alt yapı modelleri 2 (X1, X2 ila X3) korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu ve yol analizinde devam edilebileceğini göstermektedir.

**Tablo 2.** Çalışanın Yeşil Hastane (X4) İle İlgili Performansına İlişkin Alt Yapı-1 Liderlik (X1), Kültürel Değerler (X2) ve Motivasyonun (X3) Yol Katsayısı

Model		Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hatasız			
1	Sabit	39.049	6.127		6.373	0.000
	Liderlik	0.358	0.091	0.301	3.929	0.000
	Kültürel Değerler	0.370	0.101	0.280	3.671	0.000
	Motivasyon	0.289	0.055	0.400	5.276	0.000

Tablo 2'ye göre, alt yapı 1'in (X1, X2, X3 ve X4) yol analizi sonucu aşağıdaki değerleri göstermektedir:

$$\beta_{41} = 0.301 \text{ [tobs.} = 3.929 \text{ ve olasılık (sig)} = 0.000]$$

$$\beta_{42} = 0,280 \text{ [tobs.} = 3.671 \text{ ve olasılık (sig)} = 0.000]$$

$$\beta_{43} = 0.400 \text{ [tobs.} = 5.276 \text{ ve olasılık (sig)} = 0.000]$$

Sonuçlar, tüm yol katsayılarının anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.** Alt Yapı 1 Modeli için ANOVA.

Model		Karelerin toplamı	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regresyon	2,718.141	2	1,359.070	6.226	0.003
	Kalan	21,392.394	98	218.290		
	Toplam	24,110.535	100			

a. Bağımlı Değişken: Motivasyon

b. Belirleyiciler (Sabit): Kültürel Değerler, Liderlik

Tablo 3' göre, alt yapı 1 modelinin çoklu regresyon analizinin (F- testi) Fobs verdiği göstermektedir.  $= 32.959 > F_{c.v.} (3:97) a=0.05/2.70$ ; böylece bireysel bir test veya t testi ile devam ettirilmektedir. Alt yapı 1 modelinin yol katsayısının hesaplanması ve test edilmesinin sonucunun özeti, Tablo 4'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Alt Yapı I Modelinin Yol Katsayısının Hesaplanması ve Test Edilmesinin Sonucunun Özeti

Yol	Yol Katsayısı	Tobs	TC.V. A = 0.05	Uyarı
B <sub>41</sub>	0.301	3.929		Anlamlı
B <sub>42</sub>	0.280	3.671	1.654	Anlamlı
B <sub>43</sub>	0.400	5.276		Anlamlı

Tablo 4'e göre, yeşil hastane (X4) ile ilgili çalışanın performansına liderlik (X1), kültürel değerler (X2) ve motivasyonun (X3) belirleyici katsayısı veya katkısı Tablo 5'te gösterilmektedir:

**Tablo 5.** Model Özeti Alt Yapı I Modeli.

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Hatası	Tahmin
1	0.710	0.505	0.489	8.014	

Yukarıdaki tablo 5'te X1, X2 ve X3' ün X4'e belirleyici katsayısı veya katkısı (R kare  $R^2_{4321}$ )  $=0,505$ 'tir, bu da çalışanın yeşil hastane (X4) ile ilgili performansındaki varyasyonun %50,5'inin liderlik (X1), kültürel değerler (X2) ve motivasyondaki (X3) varyasyonları ile açıklanabilir.

Büyük kalıntı katsayısı  $\beta_{4\epsilon 1} = \sqrt{1-0.505} = 0.704$ , liderlik (X1), kültürel değerler (X2) ve motivasyon (X3) dışındaki diğer değişkenlerin çalışanın yeşil hastane (X4) performansı üzerindeki etkisidir.

Alt yapı modeli 2'nin SPSS sürümü 26.00 kullanılarak işlendiği haliyle değişkenler arası nedensel ilişkinin analizinin sonucu aşağıdaki gösterilmektedir.

**Tablo 6.** Çalışanın Yeşil Hastane (X4) Konusundaki Performansına İlişkin Altyapı 2 Modelinin (X1), Kültürel Değerlerin (X2) ve Motivasyonun (X3) Katsayısı

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	34.789	10.734		3.241	0.002
Liderlik	.353	.164	.214	2.149	.034
Kültürel Değerler	.371	.182	.203	2.038	.044

a. Bağımlı Değişken: Motivasyon

Yukarıdaki Tablo 6'ya göre, altyapı modeli 2'nin (X1,X2 ve X3) yol analizinin sonucu aşağıdaki değerleri göstermektedir:

$$\beta_{31} = 0.214 \text{ [tobs.} = 2.149 \text{ ve olasılık (sıg)} = 0.034]$$

$$\beta_{32} = 0.203 \text{ [tobs.} = 2.038 \text{ ve olasılık (sıg)} = 0.044]$$

Sonuç olarak tüm yol katsayılarının anlamlı olduğu bulunmuştur.

ANOVA liderlik tablosu (X1) ve kültürel değerler (X2) formundaki altyapı 2'nin motivasyona (X3) ilişkin F-testi sonucu aşağıdaki Tablo 7'de gösterilmektedir.

**Tablo 7.** Alt Yapı Modeli için ANOVA

Model		Karelerin	Df	Ortalama	F	Sig.
		Toplamı		Kare		
1	Regresyon	2,718.141	2	1,359.070	6.226	0.003
	Kalan	21,392.394	98	218.290		
	Toplam	24,110.535	100			

Bağımlı Değişken: Motivasyon

b. Belirleyiciler(Sabit): Kültürel Değerler, Liderlik

Yukarıdaki Tablo 7'ye göre, alt yapı 2'nin F testi değerleri verilmiştir  $= 6.226 > F_{c.v.} (2:98) a = 0,05 / 3,09$ 'da; böylece t testi ile devam edilmektedir. Alt yapı 2'nin yol katsayılarının hesaplanması ve test edilmesinin sonucunun özeti, Tablo 8'de gösterilmektedir.

**Tablo 8.** Alt Yapı 2'nin Yol Katsayılarının Hesaplanması ve Test Edilmesinin Sonucunun Özeti

Yol	Yol Katsayısı	Tobs.	Tc.v. A = 0.05	Uyarılar
B 31	0.214	2.149	1654	Significant
B 32	0.203	2.038		Significant

Çevresel liderliğin (X1) ve kültürel değerlerin (X2) motivasyon (X3) üzerindeki belirleyici katsayısı veya katkısı Tablo 9'da gösterilmektedir:

**Tablo 9.** Model Özeti Alt Yapısı 2 Model

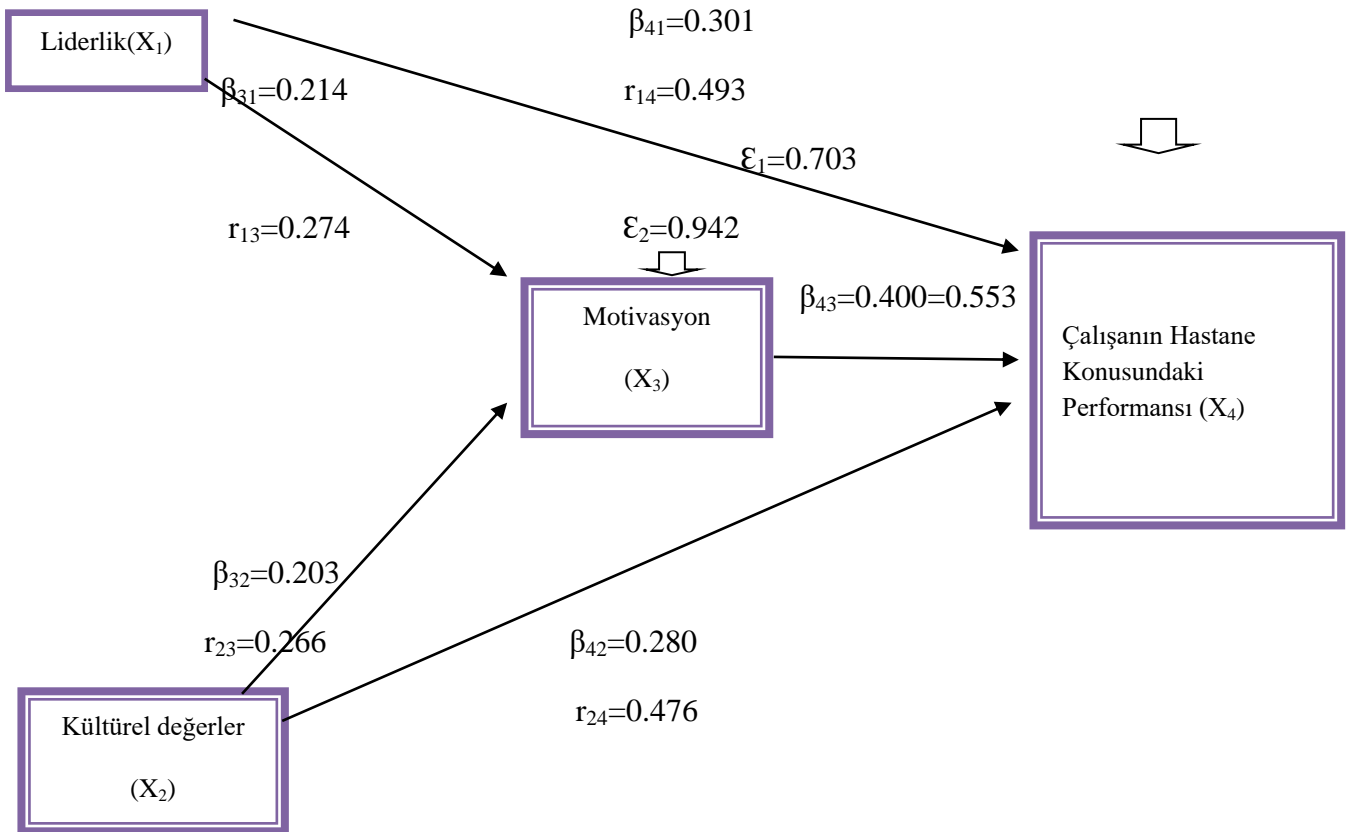
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Tahmin Hatası
1	0.336	0.113	0.095	14.775

a) Belirleyiciler(Sabit): Kültürel Değerler, Liderlik

Yukarıdaki Tablo 9'a göre, X1 ve X2'nin X3'e göre belirleyici katsayısı veya katkısı (R kare =  $R^2_{321}$ ) = 0,133'tür, bu da motivasyondaki varyasyonun %11,2'sinin (X3) liderlik (X1) ve (X2)'nin kültürel değerlerdeki varyasyonlarla açıklanabileceği anlamına gelmektedir.

Büyük kalıntı katsayısı  $\beta_{3e2} = \sqrt{1 - 0.113} = 0.942$ , liderlik (X1) dışındaki diğer değişkenlerin ve kültürel değerlerin (X2) motivasyon (X3) üzerindeki etkisini göstermektedir.

Alt Yapı 1 ve Alt Yapı 2'nin yol katsayılarının sonucuna göre, X1, X2, X3 ve X4 değişkenlerinin tüm değişkenler arası nedensel ilişkileri aşağıdaki gibi çizilmiştir.



**Şekil 1.** X1, X2, X3 ve X4 Değişkenlerinin Nedensel İlişkisi.

Alt Yapı 1 ve Alt Yapı 2'nin yol katsayılarının sonucu, aşağıdaki gibi yapı denklemine dönüşmektedir.

$$X_4 = \beta_{41}X_1 + \beta_{42}X_2 + \beta_{43}X_3 + \beta_{4\epsilon 1} \text{ ve } R^2_{.4321} \quad (1)$$

$$X_4 = 0.301X_1 + 0.280X_2 + 0.400X_3 + 0.703\epsilon_1 \text{ ve } R^2 = .505$$

$$X_3 = \beta_{31}X_1 + \beta_{32}X_2 + \beta_{3\epsilon 2} \text{ ve } R^2_{.321} \quad (2)$$

$$X_3 = 0.214X_1 + 0.203X_2 + 0.942\epsilon_2 \text{ ve } R^2 = 0.113$$

Sonuç olarak baktığımızda çalışan davranışı ve performans arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Aslında, liderliğin performans üzerinde büyük bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Performans ile çalışan davranışı ve uygulama durumu arasındaki ilişki, genel kalite yönetimi ve çevresel yönetim sistemlerini içeren uluslararası bir standart sistemine dayanmaktadır (Alaati vd., 2016). Bir liderin rolü, daha iyi bir performans yaratmaktır. Motivasyon, iyi bir performansla önemli ölçüde ilişkilidir. Çalışma ortamının performans ile önemli bir korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Siwi vd., 2019).

Değerler, çevresel iş katılımında önemli bir aracı rolü oynamaktadır. Başarı değerlerinin ve erdemlerin birleşimi, çalışanın çevresel katılımını şekillendirmede çok önemli bir yol oynamaktadır. Bireysel değerler, çalışanın çevresel katılımıyla ilgilidir (Schaefer vd., 2018). Dört farklı liderin davranışlarından (görev odaklı, ilişki odaklı, değişim odaklı ve pasif / yıkıcı) bakıldığında, liderliğin yeşil kurumu ve çalışanların sağlığını etkilediği görülmektedir. Bu nedenle, düşük yeşil kurumun ve çalışanların sağlığının anahtarı yöneticinin liderlik tarzı olarak bilinmektedir (Wegge vd., 2014). Çevre liderliğinin gelişimi, karar verme sürecinde ve eylem sürecinde doğayı korumak için çevre konusunun sürdürülebilirliğini bütünsel olarak teşvik etmektedir (Mino vd., 2013).

Çalışmanın sonucu, kültürel değerlerin iş motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Organizasyonun kültürel değerleri, çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş motivasyonunun çalışan performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır (Tobing vd., 2015). Eş zamanlı ve kısmen kültürel değerlerin çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir; iş motivasyonu değişkeninin çalışan performansı üzerinde baskın bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kültürel değerlerle desteklenen yüksek motivasyon, çalışan performansındaki en önemli faktörü oluşturmaktadır (Elisabeth, 2018).

Kişisel değerlerin, kültürel ve tüketim bağlamı tarafından yönetilen sürdürülebilir tüketim davranışı üzerinde bir etkisi olduğu görülmektedir. Farklı kültürel bağlamlarda sürdürülebilir ürünler satmak isteyen programlayıcılara önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Kültürel değerlerin sürdürülebilir tüketim davranışını etkilediği görülmektedir (Sharma vd., 2017). Çeşitli sosyal destek türlerinin faydaları kültürel geçmişe bağlıdır. Kültürel farklılıklar, sosyal destek aramak için temelde yatan çevre dostu kurumlarla ve destek almanın duygusal sonuçlarıyla ilgilidir. Kültürel değerler, çevre dostu kurumları etkilemektedir (Ismii vd., 2017). Kültürün önemi ve sağlıklı yaşam tarzındaki rolü, çevre dostu kurumların gelişiminde önemli bir rol almaktadır. Kültürel değerler ve sağlıklı yaşam tarzları, çevre dostu toplulukları etkilemektedir (Crower vd., 2017). Kültürel bağlam, etkili liderliğin entegre unsurları, güçlü otokratik ve ahlaki liderlikle bağlantılıdır. Kültürel bağlamın liderlikle ilgili olduğu görülmüştür (Ttuong vd., 2015).



Çevre dostu kurumları etkileyen altı kültürel boyut vardır. Güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik veya toplulukçuluk, erkeklik veya kadınlık, uzun veya kısa vadeli yönelim ve hoşgörü veya kısıtlama olarak altı kültürel boyuta ayrılmaktadır. Yani, çevre dostu kurumlarla altı kültürel boyut arasında bir ilişki vardır (Hofstede, 2011). Ekoloji kültürü şekillendirir ve bu bağlamda, kültürün çevre dostu kurumları etkilediği bilinmektedir. Çevre dostu kurumlarda kültürel çeşitliliğin evrensel ve özel yönleri vardır. Kültürün bazı yönleri şunları içerir: karmaşıklık, girişkenlik, bireysellik ve kolektivizmdir. Kültürel değerlerin çevre dostu kurumların üzerinde etkisinin var olduğu görülmektedir (Triandis vd., 2002).

#### 4. SONUÇLAR

Araştırma bulguları, çalışanların yeşil hastaneler hakkındaki performansı üzerindeki liderliğin; çalışanların performansı üzerindeki kültürel değerlerin; çalışanların yeşil hastaneler hakkındaki performansı üzerindeki motivasyonun; ve motivasyon üzerindeki liderliğin olumlu ve doğrudan etkileri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, çalışanların yeşil hastaneler hakkındaki performansını iyileştirmek için liderlik, kültürel değerler ve motivasyon gibi çeşitli faktörlerin de iyileştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

#### KAYNAKÇA

Alaati, T A, Nizam M, Seryawan A and Setyono P 2016 Exploratory Study of Leadership Behavior Impact on Environmental Performance of Industrial Companies in Libya International Journal of Business and Management. (11) 119-126.

Colquitt J A, Le pine, J A and Wesson M J 2009 Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (New York: McGraw Hill).

Colquitt J A, Le pine J A and Wesson M J 2011 Organizational Behavior Improving Performance in The Work Place (New York: McGraw-Hill, Inc).

Colquitt J A, Le pine, J A and Wesson M J 2015 Organizational Behavior Improving Performance in The Work Place (New York: McGraw-Hill, Inc).

Crowe R, Stanley R, Probst Y and McMahon A 2017 Culture and healthy lifestyles: a qualitative exploration of the role of food and physical activity in three urban Australian Indigenous communities Aust NZ J Public Health. (41) 411-416.

Elisabeth R 2018 The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance of Industrial and Trade Services in Ambon City, Indonesia RJOAS.(9) 88-95.

George J M and Jones G R 2012 Understanding and Management Organizational Behavior. Sixth Edition (New Jersey: Prentice Hall).

Hofstede G 2011 Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context Online Readings in Psychology and Culture. (2) 1-28.

Ishii K, Mojaverian T and Masuno K 2017 Cultural Differences in Motivation for Seeking Social Support and the Emotional Consequences of Receiving Support: The Role of Influence and Adjustment Goals Journal of Cross-Cultural Psychology. (48) 1442–1456.

Ivancevich J M, Konopaske R and Mattes M T 2014 *Organizational Behavior & Management*. (New York: McGraw-Hill Education).

Johnson S.W 2010 Summarizing Green Practices in U.S. Hospital Hospital Topics. (88) 75-81.

Kanfer R, Frese M and Johnson, R E 2017 Motivation Related to Work: A Century of Progress *Journal of Applied Psychology*. (102) 338–355.

Mino T and Hanaki K 2013 *Environmental Leadership Capacity Building in Higher Education, Experience and Lessons from Asian Program for Incubation of Environmental Leaders* (Tokyo, Heidelberg, New York, Dordrecht, London: Springer).

Paile P, Chen Y, Boiral O and Jin J 2013 The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance: An Employee Level Study *Journal of Business Ethics*. (1) 1-5.

Risnawati F, Purwanto P and Setiani, O 2015 Application of Green Hospital as an Environmental Management Effort in Pertamina Cirebon Hospital *Jurnal Ekosains*. VII 126- 39.

Risnawati F, Purwanto P and Setiani, O 2015 Application of Green Hospital as an Environmental Management Effort in Pertamina Cirebon Hospital *Jurnal Ekosains*. VII 126- 39.

Robbins S P and Judges T 2013 *Organizational Behavior* (USA: Pearson).

Schaefer A, Sarah W and Blundel R 2018 Individual Values and SME Environmental Engagement *Business & Society*.( 1) 1–34.

Sharma R and Jha M 2017 Values influencing sustainable consumption behaviour: Exploring the contextual relationship Elsevier, *Journal of Business Research*. (76 )77–88.

Siwi, M D, Siswandari, dan Gunarhadi 2019 The correlation between leadership of the pricipel, motivation and work climate with the performance of high school economics teachers in Karanganyar Regency *International Journal of Active Learning*. (4) 45-58.

Tobing, Diana S K and Syaiful, M 2015 The Influence of Transformasional Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at The State Property Service Office and Auction in East Java Province *International Journal of Business and Commerce*. (5) 37-48.

Triandis, H C and Suh E M 2002 Cultural Influences on Personality *Annu. Rev. Psycho*. (53) 133–160.

Truong T D and Hallinger P 2015 Exploring cultural context and school leadership: conceptualizing an indigenous model of có uy school leadership in Vietnam *International Journal of Leadership in Education*. 11-24.

Wegge J, Shemla M and Haslam S A 2014 Leader behavior as a determinant of health at work: Specification and evidence of five key pathways, *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, Jahrg. (28) 6-23.